Российский
Красный Крест
Санкт-Петербургское отделение

ПРИЁМ НА РАБОТУ БЕЖЕНЦЕВ И ЛИЦ, ПОЛУЧИВШИХ ВРЕМЕННОЕ УБЕЖИЩЕ, НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Памятка для работодателей

г. Санкт-Петербург,
2016

Оглавление

1. Основные нормативные правовые документы, регламентирующие право беженцев и лиц, получивших временное убежище, на труд в Российской Федерации 2

2. Право беженцев на труд в Российской Федерации..... 3

3. Право лиц, получивших временное убежище, на труд в Российской Федерации 4

4. Оформление документов при приеме на работу беженцев и лиц, получивших временное убежище..... 6

5. Заключение договора с беженцем или лицом, получившим временное убежище 9

6. Страховые взносы во внебюджетные фонды 11

1. Основные нормативные правовые документы, регламентирующие право беженцев и лиц, получивших временное убежище, на труд в Российской Федерации

Присоединившись в 1992 году к Конвенции ООН 1951 года о статусе беженцев и к Протоколу ООН 1967 года, касающемуся статуса беженцев, Российская Федерация взяла на себя обязательства в отношении беженцев, закрепив их в национальном законодательстве.

Конституция Российской Федерации: часть 3 статьи 62 предусматривает, что иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и исполняют обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации. **Статья 37 Конституции РФ** предусматривает, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ): к иностранным гражданам и лицам без гражданства, находящимся на территории Российской Федерации, применяются правила, установленные ТК РФ, с особенностями, предусмотренными федеральным и международным законодательством (ст. 11 ТК РФ).

Федеральный закон № 4528-I от 19.02.1993 "О беженцах" определяет правовое положение беженцев и лиц, ищущих убежище, находящихся на территории Российской Федерации в развитие указанных норм международного права.

Федеральный закон N 115-ФЗ от 25.07.2002 «О правовом положении иностранных граждан в РФ» и международные договоры и соглашения, заключаемые Россией с зарубежными государствами в отношении определенных категорий граждан, также регулируют правоотношения в сфере труда.

2. Право беженцев на труд в Российской Федерации

В соответствии с подпунктом 1 пункта 1 статьи 1 ФЗ "О беженцах",

беженец - это лицо, которое не является гражданином Российской Федерации и которое в силу вполне обоснованных опасений стать жертвой преследований по признаку расы, вероисповедания, гражданства, национальности, принадлежности к определенной социальной группе или политических убеждений находится вне страны своей гражданской принадлежности и не может пользоваться защитой этой страны или не желает пользоваться такой защитой вследствие таких опасений; или, не имея определенного гражданства и находясь вне страны своего прежнего обычного местожительства в результате подобных событий, не может или не желает вернуться в нее вследствие таких опасений.

Согласно п. 4; п.п.11 п.4 ст. 13 Федерального закона от 25 июля 2002г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" иностранный гражданин, признанный беженцем на территории Российской Федерации, имеет право осуществлять трудовую деятельность **без получения разрешения на работу/патента.** Работодателю, заказчику работ (услуг) не надо получать в отношении данной категории граждан разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

Статус беженца бессрочен. Истечение срока действия удостоверения не означает прекращение статуса беженца, следовательно, не должно влиять на право беженца на трудоустройство.

Иностранный гражданин, признанный беженцем, и прибывшие с ним члены его семьи, в соответствии с подпунктами 8 и 9 статьи 8 ФЗ «О беженцах» имеют право на получение содействия в направлении на профессиональное обучение, трудоустройство, работу по найму или предпринимательскую деятельность наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством РФ.

3. Право лиц, получивших временное убежище, на труд в Российской Федерации

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 1 ФЗ «О беженцах»,

временное убежище - это возможность иностранного гражданина или лица без гражданства временно пребывать на территории Российской Федерации в соответствии со статьей 12 настоящего Федерального закона, с другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Подпунктом 12 п. 4 ст. 13 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" предусмотрено, что граждане этой категории также имеют право осуществлять трудовую **деятельность без получения разрешения на работу/патента** - до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища. Работодателю, заказчику работ (услуг) не требуется получать в отношении данной категории граждан разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

Временное убежище в РФ предоставляется иностранному гражданину на срок до одного года и решением территориального органа МВД России может продлеваться неограниченное количество раз на каждый последующий год. Для его продления заявителю необходимо обратиться в территориальный орган МВД России, на учете в котором он состоит, с письменным заявлением о продлении срока временного убежища на территории РФ в произвольной форме, но с обязательным указанием обстоятельств, требующих такое продление.

Указанное заявление должно быть подано не позднее, чем за один месяц до истечения срока временного убежища в РФ. Но если у иностранного гражданина имеются уважительные причины нарушения указанного срока, то он может быть продлен, но не более чем на один месяц.

ЭТО ВАЖНО ЗНАТЬ!!!

- **Иностранные граждане, признанные беженцами, и лица, которым предоставлено временное убежище на территории РФ, имеют право осуществлять свою трудовую деятельность без получения патента/ разрешения на работу**

- **Удостоверение беженца и свидетельство о предоставлении временного убежища на территории Российской Федерации – это документы, удостоверяющие личность иностранного гражданина**

- **Лица, признанные беженцами, и лица, получившие временное убежище, могут работать в любом субъекте Российской Федерации, независимо от того, в каком субъекте они получили данный статус!!!**

Правда, в отдельных сферах деятельности работа иностранных граждан не допускается. Перечень объектов и организаций, в которых иностранные граждане работать не вправе, утвержден постановлением Правительства РФ от 11 октября 2002 г. № 755. В него, например, входят военные объекты и организации, подразделения, работающие со сведениями, составляющими государственную тайну, ядерные объекты и др.

4. Оформление документов при приеме на работу беженцев и лиц, получивших временное убежище

Вышеуказанные категории лиц проходят обычные процедуры приема на работу, как и для граждан России. Сотрудник кадровой службы проверяет документы иностранного работника, предусмотренные ст. 65, ст. 327.2 и 327.3 Трудового кодекса РФ.

1) Удостоверение беженца или свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ (национальный паспорт хранится в территориальном органе Главного управления по вопросам миграции МВД России);

2) Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. Если иностранный гражданин еще не работал в РФ, у него нет российского свидетельства пенсионного страхования. Этот документ согласно статье 65 Трудового кодекса РФ, оформляет работодатель при заключении трудового договора с работником впервые[1];

3) Свидетельство о присвоении ИНН. Следует отметить, что согласно ст. 65 ТК РФ работодатель при приеме на работу иностранного гражданина не вправе требовать от него обязательного представления свидетельства о постановке на налоговый учет. В то же время ст. 57 Трудового кодекса содержит требование указать ИНН работника в трудовом договоре.

4) Документ об образовании. Если у принимаемого на работу иностранного гражданина есть документ об образовании, полученном в Российской Федерации, кадровая служба вносит информацию в соответствующие учетные документы. Если же работа требует специальных знаний или подготовки, а принимаемый на работу представляет документ о профессиональном образовании, полученном в иностранном государстве, то работодатель должен руководствоваться следующим.

В соответствии со ст. 107 Закона об образовании признание в Российской Федерации образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве (далее - иностранное образование и (или) иностранная квалификация), осуществляется в соответствии с международными договорами Российской Федерации, регулирующими вопросы признания и установления эквивалентности иностранного образования и (или) иностранной квалификации и законодательством Российской Федерации.

[1] Для получения свидетельства надо направить в свое отделение ПФР анкету застрахованного лица по форме АДВ-1 и опись передаваемых документов по форме АДВ-6-1 (утверждены Постановлением Правления Пенсионного фонда России от 1 июня 2016 г. N 473п)

Под признанием в Российской Федерации иностранного образования и (или) иностранной квалификации понимается официальное подтверждение значимости (уровня) полученных в иностранном государстве образования и (или) квалификации в целях обеспечения доступа их обладателя к образованию и (или) профессиональной деятельности в Российской Федерации, предоставления их обладателю академических, профессиональных и (или) иных предусмотренных международными договорами о взаимном признании и (или) законодательством Российской Федерации прав. Обладателям иностранного образования и (или) иностранной квалификации, признаваемых в Российской Федерации, предоставляются те же академические и (или) профессиональные права, что и обладателям соответствующих образования и (или) квалификации, полученных в Российской Федерации, если иное не установлено международными договорами о взаимном признании.

В Российской Федерации признаются иностранное образование и (или) иностранная квалификация, подпадающие под действие международных договоров о взаимном признании, а также полученные в иностранных образовательных организациях, перечень которых с указанием соответствия получаемых в них образования и (или) квалификации образованию и (или) квалификации, полученным в Российской Федерации, устанавливается Правительством РФ. Критерии и порядок включения в указанный перечень иностранных образовательных организаций утверждаются Правительством РФ.

Список международных договоров РФ о признании документов об образовании приведен в письме МИД России от 19.06.2012 N 9333/дп.

В соответствии с законодательством об образовании дипломы, свидетельства, сертификаты, иные документы, полученные в иностранных государствах, должны быть признаны на территории РФ. Признание и установление эквивалентности документов об образовании осуществляются по правилам, установленным в Административном регламенте предоставления Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной услуги по признанию образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, утв. приказом Минобрнауки России от 24.12.2013 N 1391;

1) **Трудовая книжка.** Записи о работе у российского работодателя необходимо делать в трудовую книжку российского образца (в том числе можно вести книжки, оформленные на территории бывшего СССР на бланках, действующих в России до настоящего времени). Если у работника трудовая книжка неустановленной формы (иностранного образца), работодатель обязан завести ему российскую трудовую книжку как работнику, поступающему на работу впервые (ч. 4 ст. 65, ст. 66 ТК РФ,

Письмо Роструда от 15.06.2005 № 908-6-1), которая будет выдана на руки при увольнении[2].

2) **Полис обязательного медицинского страхования.** Беженцы и лица, получившие временное убежище, имеют право оформить полис обязательного медицинского страхования.

3) **Уведомление о постановке на миграционный учет.** Так как ст. 327.3 ТК РФ предусмотрено, что индивидуальный трудовой договор с иностранным гражданином содержит все необходимые сведения, включая условия, на которых разрешается пребывание на территории РФ, то работодатель может потребовать предъявление уведомления о постановке на миграционный учет на период действия свидетельства о предоставлении временного убежища/статуса беженца или поставить данное лицо на миграционный учет по месту работы.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст. 65 ТК РФ).

При заключении трудового договора, поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации (ст. 327.3 ТК РФ).

[2] Запись о приеме на работу в трудовую книжку вносится в порядке, предусмотренном п. 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (п. 4 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (в ред. от 25.03.2013)).

5. Заключение договора с беженцем или лицом, получившим временное убежище

Трудовые договоры, заключаемые с беженцами и лицами, получившими временное убежище в России, подчиняются нормам российского законодательства:

- до подписания трудового договора нужно ознакомить иностранного работника с действующими у работодателя Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (при его наличии в организации) (ч. 3 ст. 68 ТК РФ);

- заключить с иностранным работником трудовой договор (ст. 67 ТК РФ). Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 настоящего Кодекса, - срочный трудовой договор.

Оформить трудовой договор нужно письменно, включив в него сведения и обязательные условия, предусмотренные трудовым законодательством (ч. 1–2 ст. 57 ТК РФ). В трудовой договор также могут быть включены дополнительные условия, указанные в ч. 4 ст. 57 ТК РФ (об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте, об испытании, о неразглашении коммерческой тайны и др.).

По общему правилу трудовой договор оформляется в двух экземплярах (по одному для обеих сторон), каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Работник расписывается на экземпляре работодателя за получение своего экземпляра трудового договора.

- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ч. 1–2 ст. 68 ТК РФ).

- оформить на иностранного работника личную карточку по унифицированной форме № Т-2 или по форме, самостоятельно разработанной и утвержденной работодателем (п. 12 Правил ведения и

хранения трудовых книжек);

- принимая на работу иностранного гражданина, организация должна уведомить территориальный орган Главного управления по вопросам миграции МВД России о заключении с ним трудового или гражданско-правового договора. Помимо этого, ГУ по вопросам миграции МВД России необходимо уведомить и о расторжении договора с таким иностранным гражданином.

Указанные уведомления необходимо направить не позднее трех рабочих дней со дня заключения или прекращения трудового или гражданско-правового договора. Формы уведомлений о заключении и расторжении договора, а также порядок подачи этих документов утверждены приказом ФМС России от 28 июня 2010 г. № 147[3].

Такие правила предусмотрены пунктом 8 статьи 13 Закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ». Уведомления можно подать лично или по почте.

[3] Указом Президента РФ от 5 апреля 2016 г. N 156 Федеральная миграционная служба упразднена с передачей функций Министерству внутренних дел. Действие нормативных правовых актов ФМС России в сфере миграции распространяется на МВД России впредь до издания соответствующих нормативных правовых актов министерства.

6. Страховые взносы во внебюджетные фонды

Министерство труда Российской Федерации в письме № 17-3/В-620 от 19.12.14 напоминает, что работники, имеющие официальный статус беженцев или статус временного убежища, застрахованы.

Взносы в *Пенсионный фонд Российской Федерации*

Обязательное пенсионное страхование до 1 января 2015 года распространялось только на тех иностранцев (временно пребывающих на территории России), которые заключали с работодателем бессрочный трудовой договор или, согласно п. 1 ст. 7 Закона № 167-ФЗ, если продолжительность их трудовых договоров составляла не менее 6-ти месяцев в течение текущего календарного года.

Данная категория лиц с 1 января 2015 года лица признается застрахованными лицами независимо от срока действия трудового договора по обязательному пенсионному страхованию. Соответственно, на все выплаты иностранным сотрудникам, имеющим статус беженца или получившим временное убежище, начисляются так называемые **«пенсионные» взносы 22%.**

Взносы в *Федеральный фонд обязательного медицинского страхования*

Лица, имеющие право на медицинскую помощь, признаются застрахованными в системе обязательного медицинского страхования (ст. 10 Закона от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ). На беженцев и лиц, получивших временное убежище, распространяются права и обязанности, установленные статьей 6 Закона от 19 февраля 1993 г. № 4528-1, в том числе и право на оказание им медицинской помощи (п. 13 Порядка, утвержденного постановлением Правительства РФ от 9 апреля 2001 г. № 274). Следовательно, выплаты иностранным гражданам, получившим статус беженца или временное убежище, облагаются взносами на обязательное медицинское страхование в общем порядке – **5,1%.**

Взносы *в Фонд социального страхования*

Обязательному социальному страхованию с 2015 года подлежат все без исключения иностранные сотрудники, включая тех иностранных граждан, которые прибыли в Россию временно и не имеют российского гражданства. Исключение составляют высококвалифицированные специалисты. Из этого следует, что со всех выплат, производимых в пользу временно пребывающих в Россию иностранных граждан, работодатели должны в части ФСС исчислять взносы. При **этом тариф страхового взноса** составляет **1,8%.**

Больничный лист оплачивается после того, как с заработной платы беженца или лица, получившего временное убежище, уплачивались страховые взносы в течение не менее 6 месяцев в ФСС России.

Уплата НДФЛ

С 6 октября 2014 года доходы работников, признанных беженцами или получивших временное убежище на территории Российской Федерации, облагаются НДФЛ по ставке 13%. Такая поправка в статью 224 Налогового кодекса РФ внесена Федеральным законом от 04.10.2014 № 285-ФЗ. Данное положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

Уплата НДФЛ производится с первого дня нахождения иностранного гражданина на территории России **- 13% -ст. 224 НК РФ**:

«3. Налоговая ставка устанавливается в размере 30 процентов в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации, за исключением доходов, получаемых: от осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами или лицами без гражданства, признанными беженцами или получившими временное убежище на территории Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом "О беженцах", в отношении которых налоговая ставка устанавливается в размере 13 процентов».

Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат иностранные граждане наравне с гражданами РФ (п. 2 ст. 5 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

Выплата пособий беженцам

Иностранные граждане, имеющие статус беженцев[4], имеют право на пособия:

- по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком и др.

Это установлено в подпункте «в» пункта 3 Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2009 г. № 1012н.

[4] Данное положение не относится к лицам, получившим статус временного убежища

Настоящее издание разработано и опубликовано в рамках проекта «Поддержка Интеграционного центра для беженцев в Санкт-Петербурге», реализуемого Санкт-Петербургским отделением Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест» при поддержке Представительства Управления Верховного Комиссара ООН по делам беженцев в Российской Федерации.

Настоящее издание не может рассматриваться как отражающее позицию Управления Верховного Комиссара ООН по делам беженцев в Российской Федерации.

Российский
Красный Крест
Санкт-Петербургское отделение

Санкт-Петербургское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Российский Красный Крест»:

Оказание юридической помощи по вопросам миграционного законодательства:

1. Прием в офисе по адресу:
191036, Санкт-Петербург, ул. Гончарная д.19 Д
Тел.: +7 (812) 717 35 31/34
Факс: +7 (812) 717 35 31/34
rcc@spbredcross.org

2. Общественная приемная Красного Креста
191124, Санкт-Петербург
ул. Красного Текстильщика д.15
Окно №104

3. Телефон бесплатной общероссийской горячей линии по миграционному законодательству:

8 800 333 00 16